

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Variabel yang Diteliti

Dalam melakukan analisis terhadap rata-rata skor dalam penelitian ini, diperlukan perhitungan terhadap data yang diperoleh. Adapun untuk memberikan interpretasi maka digunakan interval sebagai berikut:

$$\%Skor\ Aktual = \frac{Skor\ Aktual}{Skor\ Ideal} \times 100\%$$

Keterangan:

Skor aktual = skor jawaban yang diperoleh dari seluruh responden atas observasi yang telah diajukan

Skor ideal = skor maksimum atau skor tertinggi yang mungkin diperoleh jika semua responden memilih jawaban skor tertinggi

Dari hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Interpretasi Perhitungan Skor

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20,00% - 36,00%	Tidak Baik atau Sangat Rendah
2	36,01% - 52,00%	Kurang Baik atau Rendah
3	52,01% - 68,00%	Cukup Baik atau Cukup Tinggi
4	68,01% - 84,00%	Baik atau Tinggi
5	84,01% - 100%	Sangat Baik atau Sangat Tinggi

Sumber: Narimawati (2010:84)

4.1.1.1 Lingkungan Kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya. Variabel lingkungan kerja dioperasionalkan kedalam 3 indikator yaitu: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja, yang kemudian dikembangkan menjadi 10 item pernyataan kuesioner. Berikut akan disajikan gambaran hasil penyebaran kuesioner kepada 65 orang responden mengenai lingkungan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar:

Tabel 4.2
Lingkungan Kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar

No	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban					Rata-rata	%
		SS	S	KS	TS	STS		
Suasana Kerja		0	0	0	0	0	0	0
1	Anggota merasakan kenyamanan dalam bekerja.	0	21	39	5	0	3,25	64,92
2	Anggota merasakan ketenangan dalam bekerja.	0	20	39	6	0	3,22	64,32
3	Anggota merasakan keamanan dalam bekerja.	0	20	36	9	0	3,17	63,38
4	Terdapat penerangan atau cahaya yang jelas di ruang kerja.	0	47	18	0	0	3,72	74,46
Hubungan dengan Rekan Kerja		0	0	0	0	0	0	0
5	Terdapat hubungan yang harmonis dengan pimpinan.	2	48	15	0	0	3,80	76,00
6	Terdapat hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja.	2	44	19	0	0	3,74	74,77
7	Terjalin kerjasama yang baik dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja.	3	52	10	0	0	3,89	77,85
Tersedianya Fasilitas Kerja		0	0	0	0	0	0	0
8	Sarana dan prasarana sebagai penunjang kerja tersedia secara lengkap.	21	34	10	0	0	4,17	83,38

9	Peralatan kerja dapat digunakan dengan optimal.	16	41	8	0	0	4,12	82,46
10	Peratalan kerja yang digunakan sudah mutakhir.	4	51	10	0	0	3,19	78,15
Rata-rata							3,69	73,97

Sumber: Hasil Penelitian (Tahun 2024)

Berdasarkan Tabel 4.2 maka didapat skor rata-rata (*mean*) adalah sebesar 3,69 dan persentase skor rata-rata secara keseluruhan adalah 73,97%. Apabila dibandingkan dengan Tabel 4.1 maka perolehan persentase skor rata-rata secara keseluruhan tersebut berada pada kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar sudah kondusif atau sudah baik. Namun, terdapat beberapa item pernyataan pada variabel lingkungan kerja dengan perolehan persentase skor rata-rata secara keseluruhan diantara 52,01% - 68,00% dengan kategori Cukup Baik yaitu pada indikator suasana kerja. Dengan demikian, diperlukan upaya untuk meningkatkan kondusifitas lingkungan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar yaitu dalam hal memberikan keamanan, kenyamanan, dan ketenangan dalam bekerja.

4.1.1.2 Budaya Organisasi Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar

Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan pegawai dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Budaya organisasi merupakan sebuah sistem pemaknaan bersama yang dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi. Variabel budaya organisasi dioperasionalisasikan kedalam 7

indikator yaitu: inovasi dan pengambilan resiko, perhatian ke rincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas dan stabilitas, yang kemudian dikembangkan menjadi 14 item pernyataan kuesioner. Berikut akan disajikan gambaran hasil penyebaran kuesioner kepada 65 orang responden mengenai budaya organisasi Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar:

Tabel 4.3
Budaya Organisasi Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar

No	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban					Rata-rata	%
		SS	S	KS	TS	STS		
Inovasi dan Pengambilan Resiko		0	0	0	0	0	0	0
1	Adanya dorongan kepada Anggota untuk melaksanakan gagasan baru dalam bekerja.	0	12	39	14	0	2,97	59,38
2	Adanya dorongan kepada Anggota untuk tanggap dalam memanfaatkan peluang yang ada.	2	41	22	0	0	3,69	73,85
Perhatian ke Rincian		0	0	0	0	0	0	0
3	Adanya kepercayaan dan tuntutan untuk bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan fungsinya.	6	34	25	0	0	3,71	74,15
4	Adanya wewenang dalam menjalankan tugas.	2	41	22	0	0	3,69	73,85
Orientasi Hasil		0	0	0	0	0	0	0
5	Adanya kejelasan informasi atas keberhasilan kerja Anggota.	6	35	24	0	0	3,72	74,46
6	Adanya penilaian tingkat efisiensi dan efektivitas kerja.	0	45	20	0	0	3,69	73,85
Orientasi Orang		0	0	0	0	0	0	0
7	Adanya kesempatan yang diberikan atasan untuk mengembangkan diri dan memperbolehkan adanya kritik dan saran.	0	12	46	7	0	3,08	61,54
8	Adanya sistem penghargaan yang jelas bagi Anggota.	0	43	22	0	0	3,66	73,23
Orientasi Tim		0	0	0	0	0	0	0
9	Adanya penekanan untuk bekerjasama dalam melaksanakan tugas.	1	52	12	0	0	3,83	76,62

10	Adanya dorongan untuk melakukan kegiatan dalam suatu koordinasi yang baik.	0	51	14	0	0	3,78	75,69
Agresivitas		0	0	0	0	0	0	0
11	Adanya persaingan kerja yang sehat di dalam organisasi.	0	27	38	0	0	3,42	68,31
12	Anggota saling agresif dan kompetitif dalam bekerja.	0	24	41	0	0	3,37	67,38
Stabilitas		0	0	0	0	0	0	0
13	Terdapatnya peraturan yang diterapkan secara konsisten.	0	33	32	0	0	3,51	70,15
14	Adanya kegiatan musyawarah dan rapat bersama di dalam organisasi.	0	36	29	0	0	3,55	71,08
Rata-rata							3,54	70,97

Sumber: Hasil Penelitian (Tahun 2024)

Berdasarkan Tabel 4.3 maka didapat skor rata-rata (*mean*) adalah sebesar 3,54 dan persentase skor rata-rata secara keseluruhan adalah 70,97%. Apabila dibandingkan dengan Tabel 4.1 maka perolehan persentase skor rata-rata secara keseluruhan tersebut berada pada kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar sudah kuat atau sudah baik. Namun, terdapat beberapa item pernyataan pada variabel budaya organisasi dengan perolehan persentase skor rata-rata secara keseluruhan diantara 52,01% - 68,00% dengan kategori Cukup Baik yaitu pada indikator inovasi dan pengambilan resiko. Dengan demikian, diperlukan upaya untuk menguatkan budaya organisasi Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar yaitu dalam hal memberikan dorongan kepada Anggota untuk dapat melaksanakan gagasan baru dalam bekerja.

4.1.1.3 Kompensasi pada Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Variabel kompensasi dioperasionalkan kedalam 2 indikator yaitu: Kompensasi langsung (*direct compensation*) dan Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan pegawai), yang kemudian dikembangkan menjadi 10 item pernyataan kuesioner. Berikut akan disajikan gambaran hasil penyebaran kuesioner kepada 65 orang responden mengenai kompensasi pada Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar:

Tabel 4.4
Kompensasi pada Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar

No	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban					Rata-rata	%
		SS	S	KS	TS	STS		
Kompensasi Langsung (<i>Direct Compensation</i>)		0	0	0	0	0	0	0
1	Gaji yang ditetapkan sesuai dengan beban dan resiko pekerjaan.	25	29	11	1	0	4,22	84,31
2	Tunjangan jabatan yang diberikan sesuai dengan beban dan resiko pekerjaan.	22	33	9	0	0	4,27	83,38
3	Besarnya insentif yang diterima Anggota sesuai dengan hasil pekerjaan.	4	29	12	0	0	3,88	77,54
4	Adanya pemberian jaminan tunjangan hari tua.	1	55	9	0	0	3,88	77,54
5	Adanya pemberian jaminan atau asuransi kesehatan.	4	44	17	0	0	3,80	76,00
Kompensasi tidak Langsung (<i>Indirect Compensation</i>)		0	0	0	0	0	0	0
6	Adanya kegiatan wisata bersama dengan pimpinan dan rekan kerja yang lainnya.	0	15	42	8	0	3,11	62,15

7	Adanya kesempatan yang sama untuk semua Anggota untuk mengembangkan diri.	0	17	41	7	0	3,15	63,08
8	Semua Anggota diberikan kewenangan dan tanggung jawab yang penuh oleh pimpinan.	0	16	38	11	0	3,08	61,54
9	Pimpinan memberikan penghargaan atas hasil kerja Anggota.	2	40	23	0	0	3,68	73,54
10	Terciptanya kondisi kerja yang mendukung Anggota dalam menyelesaikan pekerjaannya.	6	35	24	0	0	3,72	74,46
Rata-rata							3,66	73,35

Sumber: Hasil Penelitian (Tahun 2024)

Berdasarkan Tabel 4.4 maka didapat skor rata-rata (*mean*) adalah sebesar 3,05 dan persentase skor rata-rata secara keseluruhan adalah 73,35%. Apabila dibandingkan dengan Tabel 4.1 maka perolehan persentase skor rata-rata secara keseluruhan tersebut berada pada kategori Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi pada Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar sudah tinggi. Namun, terdapat beberapa item pernyataan pada variabel kompensasi dengan perolehan persentase skor rata-rata secara keseluruhan diantara 52,01% - 68,00% dengan kategori Cukup Tinggi yaitu pada indikator kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan pegawai). Dengan demikian, diperlukan upaya untuk meningkatkan kompensasi pada Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar yaitu dalam hal pemberian wewenang dan tanggung jawab secara penuh oleh pimpinan dan mengadakan kegiatan wisata bersama dengan pimpinan maupun rekan kerja yang lainnya.

4.1.1.4 Kepuasan Kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Variabel kepuasan kerja dioperasionalkan kedalam 5 indikator yaitu: pekerjaan itu sendiri (*work it self*), upah/gaji (*payment*), kesempatan promosi (*advancement*), pengawasan (*supervision*) dan rekan kerja (*coworkers*), yang kemudian dikembangkan menjadi 10 item pernyataan kuesioner. Berikut akan disajikan gambaran hasil penyebaran kuesioner kepada 65 orang responden mengenai kepuasan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar:

Tabel 4.5
Kepuasan Kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar

No	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban					Rata-rata	%
		SS	S	KS	TS	STS		
Pekerjaan itu Sendiri (<i>Work It Self</i>)		0	0	0	0	0	0	0
1	Adanya pekerjaan yang menarik dan menantang.	0	42	23	0	0	3,65	72,92
2	Adanya rasa puas atas jenis tugas atau pekerjaan yang diemban dalam bidang tugas selama ini.	1	48	16	0	0	3,77	75,38
3	Adanya rasa puas atas rutinitas kerja yang dilakukan selama ini.	2	36	27	0	0	3,62	72,31
Upah/Gaji (<i>Payment</i>)		0	0	0	0	0	0	0
4	Sistem dan jumlah gaji sesuai harapan.	6	44	15	0	0	3,86	77,23

5	Adanya rasa puas atas perolehan gaji selama ini.	7	48	10	0	0	3,95	79,08
6	Adanya rasa puas atas perolehan insentif atau bonus selama ini.	1	47	17	0	0	3,75	75,08
Kesempatan Promosi (<i>Advancement</i>)		0	0	0	0	0	0	0
7	Adanya kesempatan untuk maju dalam organisasi.	0	24	32	9	0	3,23	64,62
8	Adanya rasa puas atas kebijakan promosi yang ditetapkan instansi.	0	47	18	0	0	3,72	74,46
9	Adanya rasa puas atas pemberian promosi oleh pimpinan.	0	37	28	0	0	3,57	71,38
Pengawasan (<i>Supervision</i>)		0	0	0	0	0	0	0
10	Adanya bantuan teknis dan dukungan dari pimpinan.	0	23	33	9	0	3,22	64,31
11	Adanya rasa puas atas sikap pimpinan dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas pegawai.	2	46	17	0	0	3,77	75,38
12	Adanya rasa puas atas sikap pimpinan dalam melakukan memberikan penghargaan kepada pegawai yang mampu mencapai hasil pekerjaan yang baik.	1	48	16	0	0	3,77	75,38
Rekan Kerja (<i>Coworkers</i>)		0	0	0	0	0	0	0
13	Adanya dukungan dan kerjasama yang kooperatif antara rekan.	0	21	44	0	0	3,32	66,46
14	Adanya rasa puas atas jalinan rasa kesatuan tanggung jawab dari rekan kerja.	4	36	25	0	0	3,68	73,54
15	Adanya rasa puas dalam melakukan pekerjaan bersama rekan kerja.	5	45	15	0	0	3,85	76,92
Rata-rata							3,64	72,96

Sumber: Hasil Penelitian (Tahun 2024)

Berdasarkan Tabel 4.5 maka didapat skor rata-rata (*mean*) adalah sebesar 3,64 dan persentase skor rata-rata secara keseluruhan adalah 72,96%. Apabila dibandingkan dengan Tabel 4.1 maka perolehan persentase skor rata-rata secara keseluruhan tersebut berada pada kategori Tinggi. Hal ini

menunjukkan bahwa kepuasan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar sudah tinggi. Namun, terdapat beberapa item pernyataan pada variabel kepuasan kerja dengan perolehan persentase skor rata-rata secara keseluruhan diantara 52,01% - 68,00% dengan kategori Cukup Tinggi yaitu pada indikator pengawasan (*supervision*). Dengan demikian, diperlukan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar yaitu dalam hal pemberian bantuan teknis dan dukungan dari pimpinan.

4.1.2 Hasil Pengujian Hipotesis

4.1.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar

Berdasarkan hasil pengolahan program SPSS versi 25.00, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar dapat dijelaskan sebagian berikut:

Tabel 4.6
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja
Correlations

		Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.660**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	65	65
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.436	.427	3.270

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian (Tahun 2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja sebesar 0,660 yang memberikan makna bahwa lingkungan kerja memberikan hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,436 yang memberikan makna bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh sebesar $0,436 \times 100\% = 43,6\%$ terhadap kepuasan kerja, sedangkan sebesar 56,4% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain seperti: gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, remunerasi, stres kerja, dan pelaksanaan program kesejahteraan. Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya yaitu antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja dapat dilihat melalui uji t. Hasil analisis dan perhitungannya dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 25,00.

Tabel 4.7
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	19.074	5.123		3.723	.000
	Lingkungan Kerja	.964	.138	.660	6.981	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian (Tahun 2024)

Berdasarkan Tabel 4.7 pada kolom B diketahui nilai konstanta (a) adalah sebesar 19,074 sedangkan nilai regresi lingkungan kerja (b) adalah sebesar 0,660 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis $Y = 19,074 + 0,660X$. Dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

1. Konstanta sebesar 19,074 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai lingkungan kerja (0) maka nilai kepuasan kerja sebesar 19,074.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,660 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai lingkungan kerja maka nilai kepuasan kerja bertambah sebesar 0,660.

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui pula bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 3,723 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Adapun derajat kebebasan (dk) pada penelitian ini yaitu sebesar $n - 2$ ($65 - 2$) = 63 diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,998$ maka didapatkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu $3,723 > 1,998$ yang memenuhi kriteria $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Artinya hipotesis yang diajukan yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dapat diterima atau teruji kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar.

4.1.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar

Berdasarkan hasil pengolahan program SPSS versi 25.00, pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar dapat dijelaskan sebagian berikut:

Tabel 4.8
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja
Correlations

		Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.579**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	65	65
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.579**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 ^a	.336	.325	3.550

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber: Hasil Penelitian (Tahun 2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja sebesar 0,579 yang memberikan makna bahwa budaya organisasi memberikan hubungan yang sedang dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,336 yang memberikan makna bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh sebesar $0,336 \times 100\% = 33,6\%$ terhadap kepuasan kerja, sedangkan sebesar 66,4% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain seperti: gaya kepemimpinan,

pendidikan dan pelatihan, remunerasi, stres kerja, dan pelaksanaan program kesejahteraan. Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya yaitu antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja dapat dilihat melalui uji t. Hasil analisis dan perhitungannya dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 25,00.

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	20.443	6.093		3.355	.001
	Budaya Organisasi	.690	.122	.579	5.641	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian (Tahun 2024)

Berdasarkan Tabel 4.9 pada kolom B diketahui nilai konstanta (a) adalah sebesar 20,443 sedangkan nilai regresi budaya organisasi (b) adalah sebesar 0,579 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis $Y = 20,443 + 0,579X$. Dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

1. Konstanta sebesar 20,443 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai budaya organisasi (0) maka nilai kepuasan kerja sebesar 20,443.
2. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,579 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai budaya organisasi maka nilai kepuasan kerja bertambah sebesar 0,579.

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui pula bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 3,355 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Adapun derajat kebebasan (dk) pada

penelitian ini yaitu sebesar $n - 2$ ($65 - 2$) = 63 diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,998$ maka didapatkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu $3,355 > 1,998$ yang memenuhi kriteria $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Artinya hipotesis yang diajukan yaitu budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dapat diterima atau teruji kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar.

4.1.2.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar

Berdasarkan hasil pengolahan program SPSS versi 25.00, pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar dapat dijelaskan sebagian berikut:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Pengaruh Kompensasi terhadap
Kepuasan Kerja
Correlations

		Kompensasi	Kepuasan Kerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.598**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	65	65
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.598**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	.357	.347	3.491

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Hasil Penelitian (Tahun 2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara kompensasi dengan kepuasan kerja sebesar 0,598 yang memberikan makna bahwa kompensasi memberikan hubungan yang sedang dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,357 yang memberikan makna bahwa kompensasi mempunyai pengaruh sebesar $0,357 \times 100\% = 35,7\%$ terhadap kepuasan kerja, sedangkan sebesar 64,3% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain seperti: gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, remunerasi, stres kerja, dan pelaksanaan program kesejahteraan. Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya yaitu antara kompensasi dengan kepuasan kerja dapat dilihat melalui uji t. Hasil analisis dan perhitungannya dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 25.00.

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Kompensasi terhadap
Kepuasan Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	25.403	4.973		5.108	.000
	Kompensasi	.799	.135	.598	5.919	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian (Tahun 2024)

Berdasarkan Tabel 4.11 pada kolom B diketahui nilai konstanta (a) adalah sebesar 25,403 sedangkan nilai regresi kompensasi (b) adalah sebesar 0,660 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis $Y = 25,403 + 0,598X$. Dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

1. Konstanta sebesar 25,403 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai kompensasi (0) maka nilai kepuasan kerja sebesar 25,403.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,598 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai kompensasi maka nilai kepuasan kerja bertambah sebesar 0,598.

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui pula bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 5,108 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Adapun derajat kebebasan (dk) pada penelitian ini yaitu sebesar $n - 2$ ($65 - 2$) = 63 diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,998$ maka didapatkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu $5,108 > 1,998$ yang memenuhi kriteria $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Artinya hipotesis yang diajukan yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dapat diterima atau teruji kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar.

4.1.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar

Berdasarkan hasil pengolahan program SPSS versi 25.00, pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar dapat dijelaskan sebagian berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.674 ^a	.454	.427	3.270	.907

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian (Tahun 2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi dengan kepuasan kerja sebesar 0,674 yang memberikan makna bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi memberikan hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,454 yang memberikan makna bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi mempunyai pengaruh sebesar $0,454 \times 100\% = 45,4\%$ terhadap kepuasan kerja, sedangkan sebesar 54,6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain seperti: gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, remunerasi, stres kerja, dan pelaksanaan program kesejahteraan. Hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 25 yaitu sebagai berikut.

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Lingkungan Kerja,
Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	15.754	5.761		2.735	.008
	Lingkungan Kerja	.649	.269	.444	2.414	.019
	Budaya Organisasi	.183	.180	.154	1.015	.314
	Kompensasi	.160	.232	.120	.692	.492

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian (Tahun 2024)

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui persamaan regresinya yaitu:
 $Y = 15,754 + 0,444X_1 + 0,154X_2 + 0,120X_3$. Model persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 15,754 memberi arti apabila variabel lingkungan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2) dan kompensasi (X_3) adalah bernilai konstan, maka besarnya variabel terikat kepuasan kerja (Y) adalah bernilai sebesar 15,754 satuan.
2. Lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,444. Hal ini menandakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif (searah) terhadap variabel kepuasan kerja (Y), dengan asumsi variabel budaya organisasi (X_2) dan kompensasi (X_3) bernilai konstan.
3. Budaya organisasi (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,154. Hal ini menandakan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif (searah) terhadap variabel kepuasan kerja (Y), dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_3) bernilai konstan.

4. Kompensasi (X_3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,120. Hal ini menandakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif (searah) terhadap variabel kepuasan kerja (Y), dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) bernilai konstan.

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan antara lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi dengan kepuasan kerja dapat dilihat melalui uji F. Hasil analisis dan perhitungannya dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 25.

Tabel 4.14
Hasil Uji F Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan
Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	542.841	3	180.947	16.925	.000 ^b
	Residual	652.174	61	10.691		
	Total	1195.015	64			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian (Tahun 2024)

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui pula bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 16,925 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Adapun nilai F_{tabel} dengan kaidah perhitungan $v_1 = m-1$ ($4 - 1 = 3$); $v_2 = n-m$ ($65 - 3 = 62$) dimana $m =$ jumlah variabel, diperoleh nilai $F_{tabel} = 2,75$ maka didapatkan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} yaitu $16,925 > 2,75$ yang memenuhi kriteria $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Artinya hipotesis yang diajukan yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dapat diterima atau teruji kebenarannya. Hal ini menunjukkan

bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar.

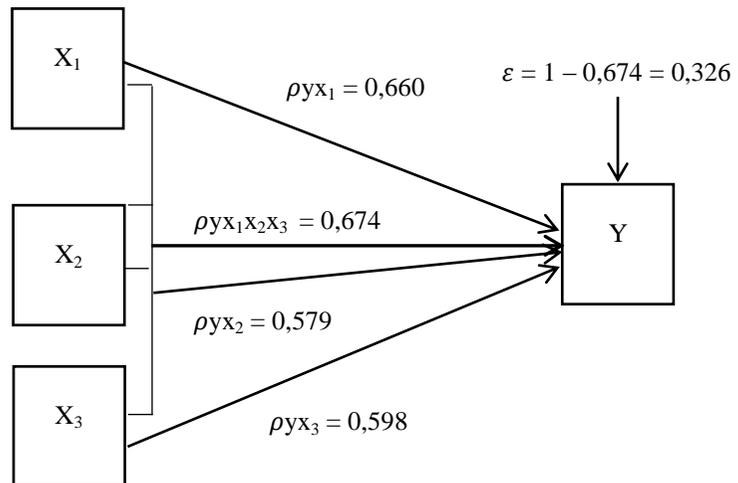
Berikut ini disajikan rekapitulasi hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar:

Tabel 4.15
Rekapitulasi Hasil Analisis Data Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	r	Kd	Uji t		Uji F		Regresi	Keputusan
			t _{hitung}	t _{tabel}	F _{hitung}	F _{tabel}		
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	0,660	43,6%	3,723	1,998	-	-	Y = 19,074 + 0,660X ₁	Berpengaruh positif dan Signifikan
Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	0,579	33,6%	3,355	1,998	-	-	Y = 20,443 + 0,579X ₂	Berpengaruh positif dan Signifikan
Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	0,598	35,7%	5,108	1,998	-	-	Y = 25,403 + 0,598X ₂	Berpengaruh positif dan Signifikan
Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	0,674	45,4%	-	-	166,48	3,073	Y = 15,754 + 0,444X ₁ + 0,154X ₂ + 0,120X ₃	Berpengaruh positif dan Signifikan

Sumber: Hasil Penelitian (Tahun 2024)

Dengan demikian, keseluruhan analisis mengenai pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.1
Hasil Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan
Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Keterangan:

- X_1 = Lingkungan Kerja (variabel bebas atau *independent variable*)
 X_2 = Budaya Organisasi (variabel bebas atau *independent variable*)
 X_3 = Kompensasi (variabel bebas atau *independent variable*)
 Y = Kepuasan Kerja (variabel terikat atau *dependent variable*)
 ρ_{yx_1} = Koefisien korelasi X_1 terhadap Y
 ρ_{yx_2} = Koefisien korelasi X_2 terhadap Y
 ρ_{yx_3} = Koefisien korelasi X_3 terhadap Y
 $\rho_{yx_1x_2x_3}$ = Koefisien korelasi X_3 terhadap Y
 ε = Variabel epsilon atau residu, yaitu di luar X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 yang mempengaruhi keadaan Y

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar. Adapun variabel independen yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja

Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar yaitu variabel lingkungan kerja.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar

Lingkungan kerja merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, indikator untuk variabel lingkungan kerja menggunakan teori menurut Nitisemito (2016:184) dimana indikator dari lingkungan kerja yaitu sebagai berikut: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja.

Hasil penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada 65 orang responden menunjukkan bahwa lingkungan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar sudah kondusif atau sudah baik. Namun, terdapat beberapa item pernyataan pada variabel lingkungan kerja dengan perolehan skor rata-rata diantara 2,61 – 3,40 dengan kategori Kurang Setuju yaitu pada indikator suasana kerja. Dengan demikian, diperlukan upaya untuk meningkatkan kondusifitas lingkungan kerja Anggota Satuan Sabhara

Kepolisian Resor Banjar yaitu dalam hal memberikan keamanan, kenyamanan, dan ketenangan dalam bekerja.

Sedangkan hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar. Hal ini terlihat dari hasil pengujian hipotesis yang mana didapat nilai t -hitung ($3,723$) $>$ t -tabel ($1,998$) serta P -value ($0,000$) $<$ $0,05$ maka disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya hipotesis yang diajukan yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dapat diterima atau teruji kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2015:88) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

Didalam lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dan dapat membangkitkan semangat kerja pegawai sehingga dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Disamping itu pegawai akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja jika fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang memadai serta relatif modern. Dengan lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Selain itu, hasil penelitian Wijayanty (2018) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Polri di Polres Tanjung Jabung Barat. Hasil penelitian Sugiyarti (2015) juga menunjukkan bahwa lingkungan Kerja, Budaya organisasi dan Kompensasi

berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja pegawai *Economic Faculty* UNTAG Semarang.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar. Artinya semakin baik lingkungan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian maka kepuasan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar semakin meningkat, begitupun sebaliknya.

4.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar

Budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, dan nilai-nilai yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi. Seperti aktivitas memberi perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Dalam penelitian ini, indikator untuk variabel budaya organisasi menggunakan teori menurut Robbins (2015: 248) dimana indikator dari budaya organisasi yaitu sebagai berikut: inovasi dan pengambilan resiko, perhatian ke rincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas dan stabilitas.

Hasil penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada 65 orang responden menunjukkan bahwa budaya organisasi Satuan Sabhara Kepolisian

Resor Banjar sudah kuat atau sudah baik. Namun, terdapat beberapa item pernyataan pada variabel budaya organisasi dengan perolehan skor rata-rata diantara 2,61 – 3,40 dengan kategori Kurang Setuju yaitu pada indikator inovasi dan pengambilan resiko. Dengan demikian, diperlukan upaya untuk menguatkan budaya organisasi Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar yaitu dalam hal memberikan dorongan kepada Anggota untuk dapat melaksanakan gagasan baru dalam bekerja.

Sedangkan hasil analisis data menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar. Hal ini terlihat dari hasil pengujian hipotesis yang mana didapat nilai t -hitung (3,355) > t -tabel (1,998) serta P -value (0,001) < 0,05 maka disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya hipotesis yang diajukan yaitu budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dapat diterima atau teruji kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Mulyadi (2015:122) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

Budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berfikir, berperilaku, dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota organisasi yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik, yaitu bertahan pada satu perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang.

Selain itu, hasil penelitian Tambar (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi, stres kerja dan pelaksanaan program kesejahteraan, secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun variabel yang memiliki kontribusi terbesar terhadap kepuasan kerja adalah pelaksanaan program kesejahteraan. Hasil penelitian Zamri dan Irawan (2020) juga menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang memiliki hubungan pada tingkat yang kuat dengan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 71,7% ditentukan oleh variabel budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 28,3% ditentukan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar. Artinya semakin kuat budaya organisasi Satuan Sabhara Kepolisian maka kepuasan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar semakin meningkat, begitupun sebaliknya.

4.2.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan

berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. Dalam penelitian ini, indikator untuk variabel kompensasi menggunakan teori menurut Hasibuan (2016:118) dimana indikator dari kompensasi yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan pegawai).

Hasil penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada 65 orang responden menunjukkan bahwa kompensasi pada Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar sudah tinggi. Namun, terdapat beberapa item pernyataan pada variabel kompensasi dengan perolehan skor rata-rata diantara 2,61 – 3,40 dengan kategori Kurang Setuju yaitu pada indikator kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan pegawai). Dengan demikian, diperlukan upaya untuk meningkatkan kompensasi pada Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar yaitu dalam hal pemberian wewenang dan tanggung jawab secara penuh oleh pimpinan dan mengadakan kegiatan wisata bersama dengan pimpinan maupun rekan kerja yang lainnya.

Sedangkan hasil analisis data menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar. Hal ini terlihat dari hasil pengujian hipotesis yang mana didapat nilai $t\text{-hitung}$ (5,108) > $t\text{-tabel}$ (1,998) serta $P\text{-value}$ (0,000) < 0,05 maka disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya hipotesis yang diajukan yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dapat diterima atau teruji kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Alma (2012:206) yang menyatakan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

Pada dasarnya setiap pegawai menginginkan kesesuaian antara tingkat kompensasi yang diperoleh dengan tingkat pengorbanan yang diberikan kepada lembaga, Jika setiap lembaga mampu memberikan imbalan yang setimpal dan layak yaitu pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung. Maka setiap karyawan akan merasa mendapatkan kepuasan yang setimpal atas apa yang telah mereka korbankan pada akhirnya akan meningkatkan produktifitas kerja serta tercapainya tujuan dari lembaga itu sendiri.

Selain itu, hasil penelitian Sugiyarti (2015) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja pegawai *Economic Faculty UNTAG Semarang*.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar. Artinya semakin tinggi kompensasi Anggota Satuan Sabhara Kepolisian maka kepuasan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar semakin meningkat, begitupun sebaliknya.

4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan, apabila seseorang membicarakan mengenai sikap karyawan lebih sering yang dimaksudkan adalah kepuasan kerja. Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan. Masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana baik dalam konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahawa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaan yang dilakukan. Dalam penelitian ini, indikator untuk variabel kepuasan kerja menggunakan teori menurut Luthans (2012: 244) dimana indikator dari kepuasan kerja yaitu sebagai berikut: pekerjaan itu sendiri (*work it self*), upah/gaji (*payment*), kesempatan promosi (*advancement*), pengawasan (*supervision*) dan rekan kerja (*coworkers*).

Hasil penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada 65 orang responden menunjukkan bahwa kepuasan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar sudah tinggi. Namun, terdapat beberapa item pernyataan pada variabel kepuasan kerja dengan perolehan skor rata-rata diantara 2,61 – 3,40 dengan Kurang Setuju yaitu pada indikator pengawasan (*supervision*). Dengan demikian, diperlukan upaya untuk meningkatkan

kepuasan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar yaitu dalam hal pemberian bantuan teknis dan dukungan dari pimpinan.

Sedangkan hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar. Hal ini terlihat dari hasil pengujian hipotesis yang mana didapat nilai $F\text{-hitung} (16,925) > F\text{-tabel} (2,75)$ serta $P\text{-value} (0,000) < 0,05$ maka disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya hipotesis yang diajukan yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dapat diterima atau teruji kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016:86) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

Setiap orang yang bekerja pasti mempunyai harapan, kebutuhan, hasrat dan cita-cita yang diharapkan dapat dipenuhi oleh lembaga tempat bekerjanya. Jika dalam menjalani pekerjaan tersebut ada kesesuaian antara harapan dan kenyataan maka akan timbul kepuasan dalam diri karyawan, Seorang karyawan akan mendapat kepuasan kerja jika ia mempersepsikan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi yang diterima baik. Kepuasan kerja akan didapat jika ada kesesuaian antara harapan dengan kenyataan. Apabila ada kesesuaian antara harapan dan kenyataan maka berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu, hasil penelitian Sugiyarti (2015) juga menunjukkan bahwa lingkungan Kerja, budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh secara

signifikan terhadap kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja pegawai *Economic Faculty* UNTAG Semarang.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar. Artinya semakin baik lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi Anggota Satuan Sabhara Kepolisian maka kepuasan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar semakin meningkat, begitupun sebaliknya.